

## ЭКСПЕРТНАЯ СИСТЕМА ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В ИТ-КОМПАНИИ

О.А. КАПТУР<sup>1</sup>, С.А. ПОТТОСИНА<sup>2</sup>

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники  
ул. П. Бровки, 6, г. Минск, 220013, Республика Беларусь  
<sup>1</sup>kaptur.volha@gmail.com; <sup>2</sup>s.pottosina@gmail.com*

Система управления персоналом – это набор инструментов и методов, позволяющих предприятию иметь персонал в нужном количестве и того качества, которое требуется для осуществления его деятельности. Но качественный подбор персонала является трудоемким процессом, зачастую ограниченным опытом сотрудника, проводящего собеседования. Создание экспертной системы позволяет оптимизировать этот процесс, улучшить качественные характеристики будущих сотрудников, а также снизить влияние человеческого фактора.

*Ключевые слова:* экспертная система, тренинг, управление персоналом, портал, Liferay, web-приложение.

Управление персоналом в современных условиях включает несколько взаимосвязанных этапов: разработка эффективной системы кадрового менеджмента, формирование механизма управления персоналом, планирование человеческих ресурсов, оценка и организация обучения персонала, управление трудовой дисциплиной и, наконец, оценка эффективности работы [1]. В связи с этим можно выделить основные системы управления человеческими ресурсами, имеющими непосредственное отношение к сфере ИТ-компаниям: подбор персонала, обучение и развитие, оценка персонала, вознаграждение персонала.

Обучение персонала является неотъемлемой частью работы каждой ИТ-компания. Рассмотрим эту систему на примере ИООО «ЭПАМ Системз», а именно систему тренингов, проводимую специалистами компании [2]. Различают три основные концепции обучения квалифицированного персонала: концепция специализированного обучения (ориентация на ближайшее будущее), концепция многопрофильного обучения и концепция обучения, ориентированного на личность. В своей деятельности компания «ЭПАМ Системз» сочетает все эти концепции, что позволяет сотрудникам развиваться в различных направлениях [3].

Одним из основных направлений в развитии персонала является создание системы тренингов. В Тренинг–Центре компании упор делается на формирование основных навыков. Методика разрабатывается ведущими специалистами на основе многолетнего опыта работы компании. Благодаря современному подходу и тесному взаимодействию между преподавателем и студентом, обучение проходит быстро и интересно, что позволяет в короткие сроки подготовить юного специалиста. После окончания тренинга слушатель может получить работу над одним из проектов компании. Руководитель проекта проводит собеседование с кандидатом и по результатам такого собеседования и происходит отбор на проект. Таких собеседований может быть несколько. И никакое собеседование не может гарантировать, что кандидат будет выполнять возложенные на него обязанности и сможет нормально «влиться» в коллектив. В таких случаях целесообразно использовать экспертную систему [4].

Для проектирования и разработки экспертной системы был выбран корпоративный портал Liferay. Liferay представляет собой портал, созданный для построения кор-

поративных бизнес-решений. Портал предоставляет возможности гибкой настройки под конкретные потребности компании. Liferay портал использует самые современные технологии для построения WEB-приложений. Портал поддерживает работу с такими базами как IBM DB2, PostgreSQL, MySQL, SQL Server, Oracle. Широко используются различные технологии и фреймворки: AJAX, Groovy, Java J2EE/JEE, Lucene, Spring 3.0 & AOP, Velocity, Hibernate, Struts&Tiles и другие.

Прежде всего, необходимо определить основные составляющие части экспертной системы. Типичная статическая ЭС состоит из следующих основных компонентов: решателя (интерпретатора); рабочей памяти, называемой также базой данных; базы знаний; компонентов приобретения знаний; объяснительного компонента; диалогового компонента. Как было отмечено выше, для разработки используются функциональные модули – портлеты, каждый из которых будет обладать определенной функциональностью. Наибольший интерес представляет разработка решателя экспертной системы. Рассмотрим решатель экспертной системы, позволяющий распределить выпускников тренингов на различные проекты компании.

Для нормальной работы системы необходимо иметь некие начальные данные, позволяющие начать проведения анализа. В системе указаны определенные типы тренингов. Студент, прошедший указанный тип тренинга, получает определенный набор навыков. Специалисты, работающие на проекте, уже обладают теми же знаниями, но подкрепленными опытом. Поэтому для каждого типа тренингов создан тест, позволяющий выявить основные характеристики кандидата. Для получения начальных данных, необходимо чтобы уже работающие сотрудники прошли этот тест. Полученные данные будут составлять основу базы знаний. Кроме того, немаловажную часть имеет психологический фактор. Поэтому систем должна содержать скрытые вопросы, позволяющие выявить основные психологические черты кандидата. На основе сопоставления данных кандидата и базы знаний будет выдаваться возможные варианты распределения сотрудника, с вычислением вероятности соответствия предложенной работе.

#### Список литературы

1. *Шекшня С.В.* Управление персоналом современной организации. Москва, 2002.
2. Тренинг-портал ЭПАМ Системз [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://training.by/>. – Дата доступа: 19.01.2014.
3. Сайт компании ЭПАМ Системз [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.epam.by/>. – Дата доступа: 19.01.2014.
4. *Нейлор К.* Как построить свою экспертную систему. М, 1991.